

**PENGARUH KOMISI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI
DI PT. ASURANSI BUMIPUTERA MUDA 1967
CABANG HM. YAMIN MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

M. RIZKY ANANDA RITONGA

NIM. 55154032



**ASURANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

**PENGARUH KOMISI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI
DI PT. ASURANSI BUMIPUTERA MUDA 1967
CABANG HM. YAMIN MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Serjana Ekonomi (SE)
Program Studi Asuransi Syariah*

Oleh :

M. RIZKY ANANDA RITONGA

NIM. 55154032



**ASURANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a : M. RIZKY ANANDA RITONGA
NIM : 55154032
Tempat/tgl. Lahir : Sipare-Pare Tengah, 10 September 1997
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jl. Kemuning Baru, Komplek Ar-Rahman, Pancing II

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMISI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI DI PT ASURANSI BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG HM.YAMIN MEDAN”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 03 April 2020
Yang membuat pernyataan



M. RIZKY ANANDA RITONGA
NIM: 55154032

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMISI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI DI PT ASURANSI
BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG HM.YAMIN MEDAN**

Oleh

M. RIZKY ANANDA RITONGA
NIM. 55154032


Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

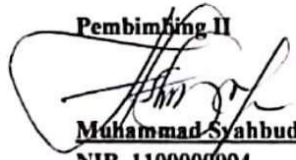
Pada Program Studi Asuransi Syariah

Medan, 03 Agustus 2020


Pembimbing I :


Dr. Muhammad Yafiz, M. Ag
NIP. 19760423 200312 1 002

Pembimbing II


Muhammad Syahbudi, MA
NIB. 1100000094

Mengetahui
Ketua Jurusan Asuransi Syariah


Fauzi Arif Lubis, MA
NIP.19841224 201503 1 004

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “PENGARUH KOMISI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI DI PT. ASURANSI BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG H.M.YAMIN MEDAN” an. M. Rizky Ananda Ritonga, NIM. 55154032 Prodi Asuransi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 21 September 2020. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Prodi Asuransi Syariah.

Medan, 28 September 2020

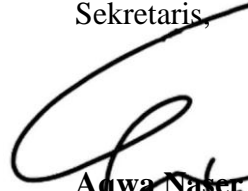
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Prodi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,



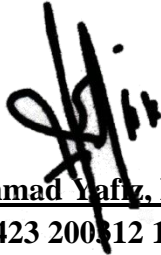
Dr. Fauzi Arif Lubis, M.A
NIP. 19841224 201503 1 004
NIDN. 2024128401

Sekretaris,



Aqwa Naser Daulay, M.Si
NIB.1100000091
NIDN. 2024128801

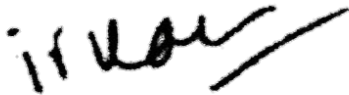
Anggota



Dr. Muhammad Yafiz, M. Ag
NIP. 19760423 200312 1 002
NIDN. 2023047602



Muhammad Syahbudi, M.A
NIB. 1100000094
NIDIN. 2013048403



Mhd. Irwan Fadli Nasution, M. Kom, M.M
NIP. 19750213 200604 1 003
NIDN. 2013027501



Rahmat Daim Harahap, M.Ak
NIP. 19900926 201803 1 001
NIDN. 0126099001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara Medan



Dr. Andri Soemitra, M.A
NIP. 19760507 200604 1 002
NIDIN. 2007057602

ABSTRAK

Penelitian M. Rizky Ananda Ritonga (2020) Skripsi berjudul, **Pengaruh Komisi Terhadap Kinerja Agen Asuransi di PT.Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang H.M.Yamin Medan** Dibawah bimbingan Pembimbing Skripsi I Bapak **Dr. Muhammad Yafiz, M. Ag** dan Bapak **Muhammad Syahbudi, MA** sebagai Pembimbing Skripsi II.

Penelitian ini dilakukan di PT.Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang H.M.Yamin Medan. PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 sudah banyak dikenal dikalangan masyarakat. Diperlukan strategi usaha yang baik guna untuk mempertahankan dan meningkatkan penjualan produk. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian lapangan yang menggunakan data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi yang dapat menjawab permasalahan yang ada. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dimana sumber data dari perusahaan PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang H.M.Yamin Medan yang kemudian data akan dianalisis dan disimpulkan secara induktif, yaitu menarik kesimpulan dari pertanyaan-pertanyaan yang bersifat khusus ke umum, sehingga hasil penelitian dapat dijelaskan dan mudah dipahami. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah variabel komisi agen berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja agen PT Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. Hal ini terbukti dari hasil uji t hitung sebesar 5,736 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_1 . Jadi dapat dikatakan bahwa komisi agen berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen PT Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. Dalam penelitian ini variabel komisi agen memberikan sumbangan efektif 32,6% terhadap kinerja agen. Jadi besarnya pengaruh komisi agen terhadap kinerja agen sebesar 32,6%, sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Komisi, Kinerja, dan Asuransi

KATA PENGANTAR



*Alhamdulillah*RabbilAlamin, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmad dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KOMISI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI DI PT ASURANSI BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG HM.YAMIN MEDAN”**

Penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa program S-1 di jurusan Asuransi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN-SU). Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberi banyak bantuan, dorongan dan juga doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, teristimewa kepada kedua orang tua tercinta **Ayah Saya Khairuddin Ritonga, SPd** dan **Ibunda Saya Juraidah** yang selalu dengan tulus mendoakan, memberikan motivasi dan kasih sayangnya serta pengorbanannya baik dari segi moril dan materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga saya tuju kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan FEBI UIN-SU.
3. Bapak Fauzi Arif Lubis, M.A selaku Ketua Jurusan Asuransi Syariah.
4. Ibu Dr. Nurhayati, M.Ag selaku pembimbing akademik.
5. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M. Ag selaku pembimbing skripsi I.
6. Bapak Muhammad Syahbudi, MA selaku pembimbing skripsi II.
7. Uwak Saya Hj.Normala Ritonga, Spd, H.Ramli Ritonga, Ibrahim Ritonga, Khuzaimah Hasibuan, Mai Munah Ritonga, dan Juhairiah Ritonga.
8. Keluarga Kandung Saya Ridho Abdullah Ritonga dan Dinda Ramadhani Ritonga.
9. Keluarga besar Ayah maupun Ibunda yang selalu support penulis dalam menulis skripsi ini.

10. Bapak Haris Hidayat selaku kasei umum, serta seluruh karyawan dan seluruh agen perusahaan Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan yang telah membantu saya dari awal hingga akhir penelitian.
11. Keluarga Besar KSJ PARE-PARE.
12. Keluarga Besar Ikatan Mahasiswa Kecamatan Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara.
13. Keluarga Besar Persatuan Mahasiswa dan Pemuda Labuhanbatu Utara.
14. Keluarga Besar UKOMI UIN-SU.
15. Keluarga Besar SAPMA Pemuda Pancasila UIN-SU.
16. Terkasih sesama pejuang skripsi, Abdi Wijaya Munthe, Die Wanunnahar, Dwi Andrean Panjaitan, Hasbi Syahputra, Nukrizal Helmi, Rahmad Fauzi Simatupang, Novi Anggriani Dongoran, Lili Nasution, dan Mahda Annisa Batubara.
17. Teman-teman Asuransi Syariah Angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas persaudaraan dan kenangannya selama ini selama menempuh pendidikan di UIN-SU.

Semoga Allah SWT membalas seluruh kebaikan dengan Ridho-Nya. Akhir kata penulis memohon maaf atas segala kekurangan dalam penulisan dan penyajian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. *Aamiin Ya rabbal Alamin.*

Medan, 03 April 2020
Penulis

M. RIZKY ANANDA RITONGA

DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	8
A. Tinjauan Pustaka.....	8
1.Asuransi.....	8
2.Komisi	13
3.Kinerja Agen	22
4.Hubungan Komisi Terhadap Kinerja Agen.....	29
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Teoritis.....	33
D. Hipotesa	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel.....	35
1. Populasi	35
2. Sampel.....	35
D. Data Penelitian	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Definisi Operasional	38
G. Teknik Analisa Data.....	39
1. Uji Deskriptif.....	39
2. Uji Kualitas Data.....	39
3. Uji Regresi Sederhana.....	41
4. Uji Hipotesis.....	42
BAB IV TEMUAN PENELITIAN	43
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	43
1. Sejarah berdirinya PT Asuransi Bumiputera Muda 1967.	44

2. Alamat Lokasi Penelitian	44
3. Visi dan Misi PT Asuransi Bumiputera Muda 1967	44
4. Struktur Organisasi.....	45
B. Deskripsi Data Penelitian.....	49
C. Uji Statistik Deskriptif	51
D. Uji Persyaratan Analisis.....	52
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian.....	52
E. Uji Asumsi Klasik.....	54
1. Uji Normalitas	54
2. Uji Asumsi Klasik	54
F. Uji Regresi Sederhana.....	55
G. Uji Hipotesis.....	57
1. Uji Model R^2	57
2. Uji t.....	57
H. Interpretasi Hasil Penelitian	58
BAB V PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	64

DAFTAR TABEL

1.1 Target Produksi Penjualan	4
2.1 Penelitian Terdahulu	29
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.2 Pengukuran Skala Likert.....	38
4.1 Jenis Kelamin Responden	48
4.2 Tingkat Usia Responden	49
4.3 Tingkat Pendidikan Responden	49
4.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	50
4.5 Uji Validasi	52
4.6 Uji Reliability	53
4.8 One Sample Kolmogorov	54
4.9 Uji Regresi Sederhana	55
4.10 Uji Determinan.....	56
4.11 Uji Porsil	56

DAFTAR GAMBAR

1.1 Grafik Pendapatan Agen	5
2.1 Kerangka Teoritis.....	33
4.1 Perusahaan	42
4.2 Struktur Organisasi	44
4.3 Normal Probablity Plot	53

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian	79
2. Tabulasi Jawaban Kuesioner	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi syari'ah di Indonesia boleh dikatakan mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini ditandai dengan banyak berdirinya lembaga keuangan yang secara operasional menggunakan prinsip bagi hasil atau dikenal dengan prinsip syari'ah.¹ Perkembangan lembaga keuangan syariah diawali dengan terbitnya Undang-Undang No 7 tahun 1992 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No 10 tahun 1998.² Implikasi positif dari kebijakan pemerintah diatas adalah banyak berdirinya lembaga-lembaga keuangan syariah.

Dalam perkembangannya sekarang ini, ada dua jenis lembaga keuangan syariah yaitu lembaga keuangan syariah yang berupa bank dan non bank. Lembaga keuangan syariah yang berupa bank terdiri dari Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan BPRS. Sedangkan lembaga keuangan syariah non bank antara lain berupa Asuransi Syariah, *Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, dan lain-lain. Lembaga-lembaga keuangan syariah tersebut, pada umumnya mempunyai karakteristik yang berbeda dengan lembaga keuangan konvensional yakni berpegang pada prinsip-prinsip ekonomi syariah dan mempunyai lembaga pengawas syariah.³

Dari lembaga-lembaga keuangan syariah yang telah disebutkan diatas Asuransi Syariah adalah lembaga keuangan syariah yang mengalami perkembangan cukup signifikan. Dilihat dari pertumbuhannya, selama periode 1994-2019, dibandingkan dengan asuransi konvensional yang hanya mencapai rata-rata 20%, pertumbuhan asuransi syariah mencapai 40%. Hal ini cukup menggambarkan bahwa respon terhadap asuransi syariah semakin bertambah setiap tahunnya walaupun pada akhir 2005 pangsa pasar asuransi syariah tercatat baru mencapai 1,5% dari total pasar asuransi Indonesia.⁴

¹ Ahmad Hassan Ridwan, *Perusahaan & Bank Islam: Instrumen Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Bandung : Pustaka Bani Quraisy. 2004), h. 31.

² H. Malayu S.P Hasibun, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta :PT BumiAksara. 2008), h. 39.

³ Ahmad Hassan Ridwan, *Perusahaan & Bank Islam: Instrumen Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Bandung : Pustaka Bani Quraisy. 2004), h. 160.

⁴ Hermawan Kertadjaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing*, (Bandung: Mizan Pustaka. 2006), h. 239

Melihat prospek yang sangat cerah ini, maka sejak tahun 2003 banyak perusahaan asuransi konvensional yang membuka unit syariah. Situasi ini juga didorong oleh keluarnya KMK (Keputusan Menteri Keuangan) terbaru yang mengatur regulasi asuransi syariah (KMK No. 422/KMK/06/2003 tentang penyelenggaraan Usaha Perusahaan Asuransi; KMK No. 424/KMK/06/2003 tentang Kesehatan Keuangan Perusahaan Asuransi dan Perusahaan Reasuransi; KMK No. 426/KMK.06/2003 tentang Perizinan Usaha dan Kelembagaan Perusahaan Asuransi dan Perusahaan Reasuransi)⁵, serta semakin berkembangnya bank-bank syariah dan lembaga keuangan syariah lainnya di Indonesia. Selain itu, kesadaran masyarakat terhadap produk-produk asuransi yang semakin meningkat, dan juga tentunya agama Islam yang dianut mayoritas penduduk Indonesia merupakan faktor-faktor pendukung yang penting dalam perkembangan asuransi syariah di Indonesia.⁶

Hal ini pun memacu perusahaan asuransi jiwa konvensional untuk membuka unit syariah. Karena prospek asuransi jiwa untuk berkembang pesat lebih terbuka. Hal ini didasari pada kenyataan bahwa dari total penduduk Indonesia sebesar 240 juta jiwa, hanya sekitar 43,7 juta orang atau hanya sekitar 18% yang memiliki asuransi jiwa. Sehingga hal ini dianggap peluang yang sangat terbuka untuk asuransi jiwa dapat berkembang pesat.⁷

Untuk asuransi jiwa syariah sendiri, saat ini tercatat ada sebanyak 5 perusahaan full asuransi jiwa syariah dan 19 unit asuransi jiwa syariah dari total 46 perusahaan asuransi yang bergerak di bidang asuransi berprinsip syariah.⁸ Mengingat semakin banyaknya perusahaan asuransi jiwa syariah, mengakibatkan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan asuransi jiwa dewasa ini yang menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain.

Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan, yaitu dengan terus berusaha meningkatkan pendapatan premi. Premi merupakan pendapatan utama bagi sebuah perusahaan asuransi jiwa. Dari premi tersebut, perusahaan dapat membiayai kegiatan

⁵ Andri Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group. 2009), h. 252

⁶ Hermawan Kertadjaya dan Muhammad Syakir Sula, h. 239

⁷ <http://pekanbaru.tribunnews.com/2013/06/25/proteksi-diri-melalui-asuransi> Selasa, 25 Juni 2013 15:20 WIB - di akses tanggal 25-06-2013 21:30

⁸ mobile.kontan.co.id/news/aset-asuransi-syariah-tumbuh-726 Jum'at, 07 Desember 2012 | 09:19 WIB - di akses tanggal 24-12-2012 10:22

operasional, seperti membayar sewa kantor, gaji karyawan, komisi agen, klaim, pajak dan berbagai biaya lainnya. Sebagian premi yang dihimpun juga dapat digunakan untuk investasi. Premi didapatkan dari pemegang polis. Jadi, pemegang polis adalah sumber kehidupan bagi perusahaan asuransi jiwa. Tanpa pemegang polis, perusahaan asuransi dapat dipastikan tidak akan berumur panjang.

Oleh karena itu ketahanan polis sangat penting bagi perusahaan asuransi. Artinya, pemeliharaan pemegang polis juga mutlak diperlukan. Jika polis dapat dipertahankan, perusahaan akan tetap mendapat masukan berupa pemasukan premi. Sebaliknya, bila polis batal atau berhenti di tengah masa kontrak, kesempatan perusahaan asuransi untuk mendapatkan premi dari peserta asuransi menjadi hilang. Berkurangnya pendapatan premi akan membatasi perusahaan dalam melakukan investasi maupun dalam pembiayaan kegiatan operasional.⁹

Agen asuransi, sebagai tenaga pemasar produk asuransi, memegang peranan penting dalam hal ini. Karena dalam penjualan produk asuransi, agen asuransi adalah ujung tombak perusahaan. Melalui para agenlah, perusahaan mendapatkan pemegang polis sebagai sumber pendapatan dan keuntungan perusahaan.¹⁰

Berhasil tidaknya suatu perusahaan asuransi dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari agen itu sendiri untuk mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain, kinerja perusahaan asuransi jiwa syariah sangat dipengaruhi dan bahkan sangat bergantung pada produktivitas agen yang dimilikinya. Ada berbagai macam cara yang dapat dilakukan untuk dapat memacu produktivitas agen, salah satunya adalah dengan diberikannya komisi. Seorang agen membutuhkan dorongan melalui imbalan ekonomi (komisi) dan pribadi serta pengakuan, karena mereka harus mengambil keputusan-keputusan sulit serta mudah terkena frustrasi.¹¹

Terkait dengan komisi sebagai kompensasi yang agen terima, ada perbedaan mengenai sistem kompensasi yang diterapkan pada perusahaan-perusahaan selain perusahaan asuransi, yang pada umumnya menggunakan sistem gaji. Dalam sistem keagenan asuransi, kompensasinya tidak menggunakan sistem gaji. Akan tetapi menggunakan sistem komisi. Sistem komisi adalah

⁹ Sugeng Widodo, *Mindset Sukses Agen Asuransi*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama. 2011), h. 10

¹⁰ Ibid. h. 22

¹¹ Philip Kotler dan A.B Susanto, *Manajemen Pemasaran Di Indonesia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h.

dimana seorang agen akan memperoleh komisi setelah ia berhasil menjual produk asuransi. Jika ia tidak berhasil menjual produk asuransi, maka agen tersebut tidak akan mendapatkan kompensasi berupa komisi. Komisi ini jumlahnya beragam, sesuai nilai polis yang berhasil dijual, tapi pada umumnya angkanya cukup besar.¹²

Jumlah komisi yang besar ini, ditawarkan oleh perusahaan agar dapat memacu para agen untuk bekerja lebih produktif. Jika agen produktif, dalam arti ia berhasil menjual banyak produk asuransi, maka akan semakin besar pula komisi yang akan ia dapatkan. Dengan komisi yang ditawarkan, maka wajar jika produktivitas agen terus mengalami peningkatan. Karena agen akan semakin terpacu untuk menjual lebih banyak produk agar mendapatkan komisi yang dijanjikan.

Akan tetapi pada kenyataannya, masih ada sebagian agen yang keluar dari pekerjaannya atau berhenti di tengah jalan. Hal ini mungkin terjadi karena pada sistem, keagenan tidak mengenal gaji tetap. Karena dalam sistem keagenan asuransi, walaupun agen bekerja setiap hari, namun tidak mampu menutup penjualan (menjual produk), maka ia tidak akan mendapatkan komisi. Sementara, apabila seorang agen tidak bekerja setiap hari tetapi ia dapat menutup penjualan, maka ia akan mendapatkan kompensasi berupa komisi.

Berikut data rekapitulasi target produksi dari bulan januari sampai juni pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

Tabel 1.1

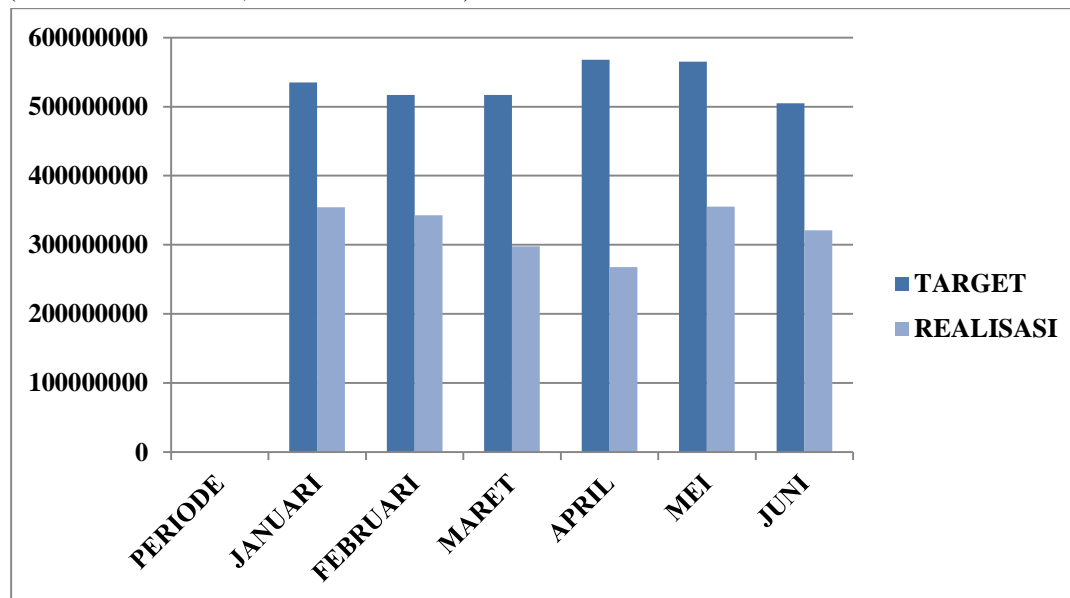
**Target Produksi Penjualan
Pada Tahun 2019**

PERIODE	TARGET	REALISASI	PENCAPAIAN (%)
JANUARI	535.000.000	354.618.769	66%
FEBRUARI	517.000.000	342.830.975	66%
MARET	517.000.000	298.076.949	58%
APRIL	568.000.000	267.606.063	47%

¹² <http://female.kompas.com/read/2010/01/26/09274246/dream.job.agen.asuransi>: Selasa, 26 Januari 2010 | 09:27 WIB di akses Selasa 2 Okt 2012 | 10:22

MEI	565.000.000	355.216.695	63%
JUNI	505.000.000	321.137.700	64%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)



Gambar 1.1 Grafik Pendapatan Agen

Dilihat dari tabel di atas hasil wawancara awal dengan Kepala Sesi (KASEI) Pemasaran di Perusahaan Bumiputera Muda cabang Medan, dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja agen dari bulan januari sampai bulan juni di tahun 2019 realisasinya mengalami naik turun dan masih jauh dari target yang ingin dicapai.

Pada sistem keagenan, besarnya pendapatan agen, di tentukan oleh produktivitas agen itu sendiri. Semakin banyak agen dapat menutup penjualan, semakin banyak pula komisi yang ia dapatkan. Adanya pola hubungan antara komisi dengan produktivitas kerja agen, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komisi Terhadap Kinerja Agen pada PT Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang dipaparkan di atas, dapat dikemukakan identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

- Komisi belum memaksimalkan kinerja agen.

- b. Hubungan antara komisi dengan produktivitas agen belum baik.

C. Batasan Masalah

Agar batasan masalah yang diteliti tidak meluas, maka peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian ini, yaitu hanya berfokus pada Pengaruh Komisi terhadap Kinerja Agen saja. Penelitian ini akan dilakukan pada Asuransi Bumiputeramuda Cabang Medan yang beralamat di Jalan HM. Yamin, Medan. Selebihnya dalam penelitian ini tidak dijelaskan oleh peneliti.

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Berdasarkan dari latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu apakah komisi berpengaruh terhadap kinerja agen PT. Asuransi Bumiputeramuda Cabang Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah mengetahui komisi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja agen pada PT Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. Dengan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, manfaat yang diharapkan adalah:

- a. Bagi penulis

Dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai dasar-dasar ilmu yang telah dipelajari selama ini serta membandingkannya dengan situasi sebenarnya dalam lingkungan organisasi perusahaan.

- b. Bagi pihak lain atau pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama

- c. Bagi perusahaan

Dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen perusahaan dalam mengevaluasi dan mengambil kebijakan yang berkaitan dengan sistem komisi agen, terutama dalam mengambil kebijakan yang berimplikasi pada tingkat produktivitas agen.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Asuransi

a. Definisi Asuransi

Kata asuransi berasal dari bahasa Belanda, *assurantie*. Dalam hukum Belanda, disebut *Verzekering* yang artinya pertanggungan. Dari istilah *assurantie* ini, kemudian timbul istilah *assuradeur* yang berarti penanggung dan *geassureerde* yang berarti tertanggung.¹³

Asuransi adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atau meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungkan.¹⁴ Definisi Asuransi juga dituangkan dalam Undang-Undang Hukum Dagang Pasal 246.¹⁵

Kegiatan perasuransian ini dilaksanakan oleh perusahaan asuransi. Perusahaan asuransi adalah perantara keuangan yang menyediakan layanan menanggung risiko ekonomi yang berhubungan dengan kematian, penyakit, kerusakan atau kehilangan barang milik dari perlindungan lain terhadap kehilangan.

¹³Muhammad Syakir Sula, *Asuransi Syariah (Life And General): Konsep Dan Sistem Operasional*, (Jakarta : Gema Insani, 2004), h. 26

¹⁴Undang-Undang No.2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian. (Finansial Institution Management), h. 168

¹⁵Asuransi atau pertanggungan adalah suatu perjanjian, dengan mana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung, dengan menerima suatu premi untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin terjadi karena suatu peristiwa tidak tertentu. 167

Secara umum, definisi asuransi adalah perjanjian antara penanggung (perusahaan asuransi) dengan tertanggung (peserta asuransi) yang dengan menerima premi dari tertanggung, penanggung berjanji akan membayar sejumlah pertanggungan manakala tertanggung :

- a). Mengalami kerugian, kerusakan atau kehilangan atas barang/kepentingan yang diasuransikan karena peristiwa tidak pasti dan tanpa kesengajaan; dan
- b). Didasarkan hidup atau matinya seseorang.¹⁶

Secara baku, definisi asuransi atau pertanggungan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1992 Tentang Usaha Perasuransian adalah penjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungkan.¹⁷

b. Jenis – Jenis Asuransi

Secara umum, jenis usaha asuransi dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu :

1. Asuransi Jiwa (*Life Insurance*), yaitu usaha yang memberikan jasa dalam penanggulangan risiko yang dikaitkan dengan hidup atau meninggalnya seseorang yang dipertanggungkan.

¹⁶Andri Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group. 2009), h.244

¹⁷ Muhammad Syakir Sula, *Asuransi Syariah (Life And General): Konsep Dan Sistem Operasional*, (Jakarta : Gema Insani, 2004), h. 26

2. Asuransi Umum (*General Insurance*), yaitu usaha yang memberikan jasa dalam penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat, dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga, yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.
3. Reasuransi, yaitu usaha yang memberikan jasa dalam pertanggungan ulang terhadap risiko yang dihadapi oleh perusahaan asuransi kerugian dan perusahaan asuransi jiwa.

Pada dasarnya, produk asuransi jiwa dapat dikategorikan menjadi tiga kategori, yaitu :

Asuransi Berjangka (*Term Insurance*), yaitu manfaat asuransi dibayarkan oleh perusahaan asuransi apabila peserta asuransi mengalami musibah yang mengakibatkan meninggal dalam masa perjanjian.

1. Asuransi Seumur Hidup (*Whole Life Insurance*), yaitu manfaat asuransi yang dibayarkan oleh perusahaan asuransi kepada ahli waris apabila peserta asuransi meninggal.
2. Asuransi Dwiguna (*Endowment Insurance*), yaitu manfaat asuransi dibayarkan oleh perusahaan asuransi apabila peserta meninggal dalam masa perjanjian atau tetap hidup sampai akhir akhir perjanjian.¹⁸

Adapun produk asuransi umum, pada dasarnya dapat dikategorikan dalam lima produk yaitu :

1. Asuransi Kebakaran (*Fire/Property Insurance*), yaitu jenis perlindungan asuransi berupa pembayaran ganti rugi oleh perusahaan asuransi kepada tertanggung terhadap kerugian atas dan atau kerusakan pada harta benda yang dipertanggungkan, berdasarkan pada syarat dan kondisi polis asuransi yang disepakati.
2. Asuransi Rekayasa (*Engineering Insurance*) yaitu jenis perlindungan asuransi berupa pembayaran ganti rugi oleh

¹⁸Agus Edi Sumanto et. all, *Solusi Berasuransi : Lebih baik dengan Syariah*, (Bandung : PT. Karya Kita, 2009), h.50

perusahaan asuransi kepada tertanggung terhadap kerugian atas dan atau kerusakan pada proyek konstruksi, *contractor plan&machineries*, peralatan dan lain-lain, berdasarkan pada syarat dan kondisi polis asuransi yang disepakati.

3. Asuransi Pengangkutan (*Marine Cargo & Marine Hull Insurance*), yaitu jenis perlindungan asuransi berupa pembayaran ganti rugi oleh perusahaan asuransi kepada tertanggung terhadap kerugian atas dan atau kerusakan pada harta benda dalam pengangkutan (*marine cargo*) atau rangka kapal (*marine hull*) yang dipertanggungkan berdasarkan pada syarat dan kondisi polis asuransi yang disepakati.
4. Asuransi Aneka (*Miscellaneous Insurance*), yaitu jenis perlindungan asuransi berupa pembayaran ganti rugi oleh perusahaan asuransi kepada tertanggung terhadap kerugian atas dan atau kerusakan pada harta benda, luka badan, hingga kematian, kepentingan keuangan, tanggung gugat terhadap tertanggung dan lain-lain, berdasarkan pada syarat dan kondisi polis asuransi yang disepakati.
5. Asuransi Kendaraan Bermotor (*Motor Vehicle Insurance*), yaitu jenis perlindungan asuransi berupa pembayaran ganti rugi oleh perusahaan asuransi kepada tertanggung terhadap kerugian atas dan atau kerusakan pada kendaraan, termasuk tanggung jawab hukum tertanggung yang dipertanggungkan, berdasarkan pada syarat dan kondisi polis asuransi yang disepakati.¹⁹

c. Asuransi dalam Perspektif Islam

Dalam menerjemahkan istilah asuransi ke dalam konteks asuransi Islam terdapat beberapa istilah, antara lain; At-Ta'min, Takaful dan Islamic Insurance. Istilah-istilah tersebut secara substansial tidak jauh

¹⁹Ibid, h.51

berbeda dan mengandung makna yang sama, yakni pertanggung (saling menanggung).²⁰

Dalam bahasa Arab, asuransi disebut At-Ta'min. Penanggung disebut Mu'ammin sedangkan tertanggung disebut Mu'ammin Lahu atau Musta'min. At-Ta'min diambil dari kata yang memiliki arti memberi perlindungan, ketenangan, rasa aman dan bebas dari rasa takut, sebagaimana firman Allah SWT :

سَدِيدًا قَوْلًا وَلْيَقُولُوا لِلَّهِ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ ۖ خَافُوا ضِعَافًا ذُرِّيَّةً خَلْفَهُمْ مِنْ تَرَكُوا لَوِ الَّذِينَ وَلِيخْشَ

“Hendaklah kalian takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan di belakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.” (QS. an-Nisa: 9)

Ayat ini berbicara tentang orang yang hendak meninggal dunia, kemudian dia mau menyampaikan wasiat. Karena semangatnya untuk beramal sangat besar, terkadang si calon mayit akan mewasiatkan seluruh hartanya, atau sebagian besar hartanya, sehingga mereka tidak memiliki warisan atau jatah warisannya sangat sedikit. Allah perintahkan, agar yang mendengar wasiat ini untuk meluruskan isi wasiat. Jangan sampai wasiatnya menyebabkan ahli warisnya menjadi terlantar, karena tidak mendapat jatah warisan.

Men-ta'min-kan sesuatu artinya adalah seseorang membayar/menyerahkan uang cicilan agar ia atau ahli warisnya mendapatkan sejumlah uang sebagaimana telah disepakati, atau mendapatkan ganti terhadap hartanya yang hilang.²¹

²⁰ H. A. Djazuli, dkk., *Lembaga Perekonomian Umat*, Cet. II Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 121

²¹Muhammad Syakir Sula, *Asuransi Syariah (Life And General): Konsep Dan Sistem Operasional*, (Jakarta : Gema Insani, 2004), h. 28

Istilah lain yang sering digunakan untuk asuransi syariah adalah *Takaful*. Kata *Takaful* berasal dari *takafala-yatakafulu*, yang secara etimologi berarti menjamin atau saling menanggung. *Takaful* dalam pengertian muamalah ialah saling memikul resiko di antara sesama sehingga antara satu dengan yang lainnya menjadi penanggung atas resiko yang lainnya. Saling pikul risiko ini dilakukan atas dasar saling menolong dalam kebaikan dengan cara masing-masing mengeluarkan dana *tabarru'*, dana ibadah, sumbangan, derma yang ditunjukkan untuk menanggung risiko.

Sebagaimana dikutip oleh Hasan Ali, Mohd. Ma'sum Billah mendefinisikan bahwa *Takaful* adalah jaminan bersama yang disediakan oleh sekelompok masyarakat yang hidup dalam satu lingkungan yang sama terhadap risiko atau bencana yang menimpa jiwa seseorang, harta benda, atau segala sesuatu yang berharga.²² Searti dengan kata *Takaful* adalah kata *Tadhamun* yang pemaknaanya sama.²³

2. Komisi

a. Definisi Komisi

Komisi agen asuransi pada umumnya berasal dari *loading*, yaitu biaya operasional asuransi yang dibebankan dari premi peserta asuransi.²⁴

Pada beberapa asuransi Syariah di Indonesia, loading dikenakan sebesar kurang lebih 30% dari premi tahun pertama, terutama diperuntukan untuk biaya komisi agen. Adapun jumlah kontribusi yang diambil, tergantung dari kebijakan perusahaan masing-masing dengan mempertimbangkan aspek keadilan dan aspek market.

²²AM. Hasan Ali, MA, *Asuransi Dalam Perspektif Hukum Islam : Suatu Tinjauan Analisis Historis, Teoritis dan Praktis*, (Jakarta : Prenada Media, 2004) h.62

²³ Ibid. h.62

²⁴ Andri Soemitra, , *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group. 2009) h.252

Pengertian komisi sendiri, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia komisi berarti imbalan atau uang persentase tertentu yang dibayarkan karena jasa yang telah diberikan. Mengacu pada berbagai sumber dan literatur, komisi merupakan jenis dari sistem insentif. Di mana sistem insentif sendiri adalah merupakan bagian dari sistem kompensasi.

Malayu S.P Hasibuan mendefinisikan kompensasi sebagai pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.²⁵

Menurut Sondang P. Siagian²⁶, pada dasarnya ada dua bentuk sistem komisi. Pertama, para karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melakukan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi. Cara yang kedua ini paling sering diterapkan bagi tenaga-tenaga penjualan di perusahaan-perusahaan tertentu seperti asuransi, kendaraan bermotor, dan *real estate*. Semakin tinggi hasil penjualan semakin tinggi komisi untuk mereka. Dapat dikatakan bahwa jumlah komisi yang diterima merefleksikan kinerja agen secara eksak.²⁷

Program kompensasi harus ditetapkan berdasarkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah karyawan untuk bekerja lebih giat.

1. Asas adil

Adil bukan berarti kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan besarnya adalah sama. Namun kompensasi yang dibayarkan

²⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta : CV. Haji Masagung, 1994), h.133

²⁶ Prof. Dr. Sondang P. Siagian, M.P.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2008), h.268

²⁷ A. Usmara (ed), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Amara Books, 2008), h.239

kepada karyawan besarnya disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Jadi, adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2. Asas layak

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus bisa memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Tidak banyak buku atau literatur lain yang membahas secara khusus dan rinci mengenai komisi. Karena, menurut penulis, komisi merupakan alternatif lain dari sistem kompensasi yang biasanya lebih banyak menggunakan gaji. Oleh karena belum banyak referensi yang menyebutkan secara gampal mengenai indikator atau pengukur besaran komisi, maka penulis akan menggunakan kedua asas ini sebagai indikator atau pengukur besaran komisi.

b. Teori Komisi

Menurut J. Long dalam bukunya *Compensation in Canada* mendefinisikan sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan reward sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. Adapun dua jenis reward tersebut adalah :

1. Ekstrinsik kompensasi, yang memuaskan kebutuhan dasar untuk survival dan security dan juga kebutuhan sosial dan pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada di sekeliling para karyawan di sekitar pekerjaannya, misalnya : upah, pengawasan, co worker dan keadaan kerja.
2. Intrinsik kompensasi, yang memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya, misalnya untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan karyawan itu, seperti tantangan karyawan atau interest suatu pekerjaan yang diberikan, tingkatan keragaman/variasi dalam pekerjaan, adanya umpan balik, dan otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan serta signifikansi makna pekerjaan bagi nilai-nilai organisasional.

Menurut Mondy²⁸, bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu: (1) financial compensation, dan (2) non-financial compensation,

1) *Financial compensation* (kompensasi finansial)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

- a) *Direct Financial Compensation* (kompensasi finansial langsung) Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan

²⁸Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta : Erlangga), h. 26

upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

- b) *Indirect Financial compensation* (kompensasi finansial tak langsung) Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

2) *Non-financial compensation* (kompensasi non finansial)

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

- a) *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

- b) *Non financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenal lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*).²⁹

²⁹ Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga), h. 26

c. Komisi dalam Perspektif Islam

Dalam litatur Islam tidak dibahas secara rinci mengenai komisi. Komisi yang merupakan sistem imbalan atau kompensasi dalam Islam dibahas dalam satu konsep, yaitu konsep imbalan atau Ujrah.

Seperti dikutip oleh Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, Syeikh Muhammad Abduh mendefinisikan amal saleh sebagai segala perbuatan yang berguna bagi diri pribadi, keluarga, kelompok, dan manusia secara keseluruhan. Sementara menurut Syeikh Az-Zamakhsari, amal saleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, Al-Qur'an dan atau sunnah Nabi Muhammad SAW.

Menurut definisi Muhammad Abduh dan Zamakhsari diatas maka seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaan tersebut tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.³⁰

Dari hadits dapat didefinisikan bahwa upah atau imbalan yang bersifat materi mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Pernyataan “harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)” bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian pekerja yang menerima upah. Dalam hadits lain Rasulullah menjelaskan tentang upah atau imbalan. Sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh Abdullah Bin Umar yang berbunyi :

إِخْوَانُكُمْ خَوَلُكُمْ، جَعَلَ اللَّهُ مَالَهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ

³⁰ Prof. Dr. K.H. Didin Hafidhuddin, M.Sc dan Hendri Tanjung, S.Si, M.M, M.Ag, M.Phil, *Sistem Penggajian Islami*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), h. 24

“Berikanlah upah orang upahansebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani)

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa upah atau imbalan merupakan hak pekerja selama pekerja tersebut bekerja dengan baik. Jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja (seperti yang dicontohkan oleh Qardhawi dengan membolos tanpa alasan yang jelas) maka, upahnya akan dipotong atau disesuaikan. Hal ini menjelaskan kepada kita bahwa selain hak pekerja memperoleh upah atas apa yang dikerjakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari pekerja dengan baik.

d. Tujuan Komisi

Komisi merupakan tolak ukur kinerja agen. Komisi diberikan setelah agen menghasilkan kinerja tertentu. Tujuan mengaitkan komisi dengan kinerja antara lain sebagai berikut:³¹

- 1) Komisi merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Skema komisi disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat produktivitas dan keuntungan perusahaan.
- 2) Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi agen dengan kompetensi tinggi.
- 3) Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja agen.
- 4) Komisi juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja tinggi agen.

³¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h. 7

e. Indikator Komisi

Adapun beberapa indikator komisi ialah :

1) Kinerja

Sistem komisi dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya komisi tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2) Lama Kerja

Besarnya komisi ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3) Senioritas

Sistem komis ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali

pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul dimana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa komisi pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5) Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan

Dalam sistem komisi keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi komisi yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh komisi yang diterima para pegawai yang bersangkutan, dimana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima komisi tersebut.

b) Kelayakan

Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak

pengertiannya membandingkan besarnya komisi dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila komisi di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai komisi tersebut.

6) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan komisi.

3. Kinerja Agen

a. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).³²

Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program (kebijakan) dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu perusahaan.³³ Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan konsep untuk mengukur prestasi penjualan suatu produk. Setiap perusahaan berkepentingan

³² Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h.5.

³³ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), h.2.

mengetahui prestasi penjualan dari produk-produknya sebagai cermin dari keberhasilan usahanya dalam persaingan bisnis. Kinerja juga merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.³⁴

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata job *performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.³⁵ Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan/organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai.³⁶

Kinerja agen adalah tingkat dimana para agen mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan dapat mencapai tujuan seoptimal mungkin. Tujuan tersebut dapat tercapai secara optimal karena kinerja agen yang baik. Begitu pula sebaliknya, agen yang bekerja di perusahaan dapat bekerja optimal karena dukungan perusahaan. Oleh karena itu sudah selayaknya perusahaan mengupayakan agar agen dapat mencapai kinerja yang baik.

³⁴ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h.9.

³⁵ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h.61.

³⁶ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h.6.

b. Teori Kinerja

Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Ada beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai prestasi kerja³⁷ As'ad yaitu :

1) *Subjective Procedure*

Prosedur ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh *superior* (atasan), *subordinates* (bawahannya), *peers* (kelompok kerja), rekan-rekan sekerja, *outside observer* (para observer dari luar) dan *self* (diri sendiri).

Prosedur ini sangat bergantung pada opini manusia, maka prosedur memiliki kesalahan-kesalahan disebabkan oleh manusia (*human error*), yaitu :

- a) Tipe *Liniency*, terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
- b) Tipe *Strictness*, terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang rendah kepada bawahannya.
- c) Tipe *Central Tendency*, terjadi apabila orang yang dinilai enggan memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
- d) *Halo Effect Error*, kesalahan kesan umum dari si penilai karena pengaruh pengalamannya sebelumnya.
- e) *Personal Bias*, adalah bentuk kesalahan karena adanya prasangka-prasangka baik kearah positif maupun kearah negatif.

2) *Direct Measures*

Metode ini tidak seperti metode terdahulu dimana evaluator diminta pertimbangannya terhadap perilaku kerja pegawai bawahannya.

³⁷ As'ad, *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan* (Yogyakarta), h. 29

Ada dua tipe evaluasi ini, yaitu :

- a) Berhubungan dengan produksi, yaitu menyangkut unit-unit yang diproduksi dan kualitas produk.
- b) Berhubungan dengan personal information (informasi individu), yaitu meliputi absensi, ketepatan datang, keluhan-keluhan dari pegawai, waktu yang dipergunakan untuk mempelajari pekerjaan dan sebagainya.

3) *Proficiency Testing*

Merupakan pendekatan lain dalam mengevaluasi kecakapan pegawai. Dalam hal ini pegawai yang di uji diminta untuk memerankan pekerjaan seperti keadaan yang sesungguhnya.

c. **Kinerja dalam Perspektif Islam**

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk ataucara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsi-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.³⁸ Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29:

تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَادْكُرُوا اللَّهَ ضَلَّ فَمِنْ وَابْتَغُوا الْأَرْضَ فِي فَاتَنَشِرُوا الصَّلَاةُ قُضِيَتْ فَإِذَا

Artinya :

"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan

³⁸Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Zikrul Hakim, (Jakarta, 2006), h.200.

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.³⁹

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam : tingkatan kineja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan ‘unjuk kerja’ dari seorang karyawan.⁴⁰

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prof. DR. Abdul Hamid Hasan al Ghazali (*Directur Islamic Research and Training Institute*) adalah sebagai berikut :⁴¹

1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

³⁹Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Zikrul Hakim, (Jakarta, 2006), h.200.

⁴⁰ M. Manulang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Ghalia Indonesia, (Medan, 1973), h.67.

⁴¹ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, (Jakarta, 2004), h.178.

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.⁴²

3) Disiplin

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5) Sikap dan etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun didalam kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

6) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan mendukung tingkat

⁴² Afzalur Rahman, 1995. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*, (Yogyakarta: Dana Bhakti wakaf), h.262

produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

7) Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

8) Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

9) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.

e. Indikator Kinerja Agen

Indikator untuk mengukur kinerja agen secara individu ada enam indikator yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

4. Hubungan Komisi Terhadap Kinerja Agen

Perusahaan dapat mencapai keberhasilan melalui kinerja SDM yang dimilikinya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi. Dapat dicermati salah satu faktor terpenting dalam upaya peningkatan kinerja adalah sistem kompensasi. Sistem kompensasi didalamnya menyangkut komisi. Komisi berarti imbalan atau uang persentase tertentu yang dibayarkan karena jasa yang telah diberikan. Dalam hal ini komisi berpengaruh dapat meningkatkan kinerja agen. Semakin banyak jumlah komisi yang diberikan semakin baik pula kinerja agen.

Karena komisi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja agen, maka besarnya komisi menjadi acuannya untuk meningkatkan motivasi seorang agen dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Setiap tindakan, kegiatan dan kebijaksanaan pasti dibuat dengan maksud mencapai tujuan tertentu. Demikian pula dalam hal kebijakan kompensasi ini memiliki tujuan tertentu selain tujuan utama perusahaan juga terhadap kinerja karyawan. Semakin sesuai kompensasi yang diterima alhasil perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Selain itu juga kebijakan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan akan menghindarkan dari resiko protes dari karyawan dengan catatan sesuai dengan keinginan karyawannya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah apakah terdapat pengaruh hubungan komisi terhadap kinerja agen. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal-jurnal melalui internet. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oad Hakam dan Gunawan Eko Nurtjahjono	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang)	Untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya kompensasi finansial dan non finansial terhadap seluruh proses kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)	Kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi karena diperoleh t hitung kompensasi finansial sebesar 6,315 sedangkan t hitung

			Regional Office Malang.	kompensasi non finansial sebesar 4,903.
2.	Galaxy Mustofa	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Modersi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota)	Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.	Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti jika insentif semakin baik maka kinerja akan semakin tinggi.
3.	M. V. I. Ron Olivia Mega Christy	Pengaruh Kemitraan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen dan Sub Agen Mitra Penjualan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk	Untuk mengetahui pengaruh kemitraan dan kompensasi terhadap kinerja agen dan sub agen.	a. Kemitraan berpengaruh positif terhadap kinerja agen dengan pengaruhnya sebesar 37,2%, sehingga semakin baik hubungan kemitraan yang dijalin maka semakin meningkat

		Semarang.		<p>kinerja agen.</p> <p>b. Kompensasi dari PT. Garuda Indonesia (Persero), Tbk Branch Office Semarang yang diberikan kepada agen berpengaruh positif terhadap kinerja dengan pengaruhnya sebesar 32,7%, sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja agen.</p>
4.	Saepul Amri	<i>Pengaruh komisi agen terhadap produktivitas kerja agen asuransi jiwa syariah (studi kasus di Prudential Syariah cabang Semarang)</i>	<p>Untuk mengetahui pengaruh komisi agen terhadap produktivitas kerja agen</p>	<p>Komisi agen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja agen.</p>

5.	Durrotus Sa'diyah	<i>Pengaruh Komisi terhadap Kinerja Agen Asuransi Jiwa Syariah di PT. AJS Bumiputera Kantor Pemasaran Syariah Serang.</i>	Untuk mengetahui pengaruh komisi terhadap kinerja agen	Komisi berpengaruh positif terhadap kinerja agen asuransi jiwa syariah
----	-------------------	---	--	--

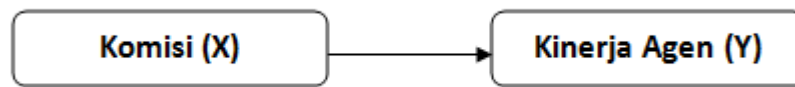
Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Berdasarkan berbagai penelitian yang telah di tinjau bahwasanya tidak ada persamaan judul penelitian sekarang dengan 5 penelitian terdahulu. Sedangkan perbedaannya penelitian yang sekarang dengan 5 penelitian diatas adalah pada penelitian yang sekarang pada variabel penelitin dan tempat penelitian. Dari penelitian-penelitian terdahulu diharapkan bisa memberikan gambaran bagi peneliti tentang penelitian yang akan dilakukan untuk kedepannya.

C. Kerangka Teoritis

Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang digunakan yaitu komisi sebagai variabel independen (X) dan kinerja agen sebagai variabel dependen (Y).

Landasan teori menjelaskan bentuk kerangka untuk memaparkan pengaruh komisi terhadap kinerja. Indikator komisi terdiri dari kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan, kelakyakan dan evaluasi jabatan. Indikator ini digunakan untuk menyusun alat penelitian yaitu kuesioner. Adapun indikator pencapaian kinerja agen adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian digunakan untuk menyusun pertanyaan dalam kuesioner. Setelah

hasil data penelitian kuesioner selesai direkaptulasi maka selanjutnya dapat digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh strategi pemasaran terhadap volume penjualan.



Gambar 2.1 Kerangka Teoritis

D. Hipotesa

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pernyataan penelitian. Berdasarkan latar belakang dan masalah pokok maka yang menjadi hipotesis penulis, yaitu:

Ha₁ : Diduga komisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

Ho₁ : Diduga komisi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan “penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap *variable* terikat (*dependent*)”.⁴³

Pendapat lain mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya.⁴⁴

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang H.M Yamin Medan pada tanggal 13 Januari 2020 s/d 03 Maret 2020.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah agen pada Asuransi Bumiputera Muda 1967 cabang Medan yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Merupakan bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti. Dikarenakan pada penelitian jumlah agen yang diteliti sangat sedikit maka sampel pada penelitian ini

⁴³Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h.11

⁴⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.12

diambil dengan menggunakan teknik Slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} + \dots$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, $e=0,1$

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah 10 % dari populasi penelitian.

Jumlah populasi penelitian dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. maka untuk mengetahui sampel penelitian dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{50}{1+50\%} = 33,3 \text{ responden; disesuaikan oleh peneliti.}$$

D. Data Penelitian

Agar tidak keliru dalam menentukan sumber data, maka peneliti harus melihat kembali konsep, variabel, dan indikator variabel serta pengukuran yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam menentukan sumber data, dijelaskan pula mengenai populasi dan sampel penelitian.

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber asli. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap agen Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen serta arsip yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti pada Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono⁴⁵, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan wawancara.

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode mengkaji dan mengolah data dari dokumendokumen yang sudah ada sebelumnya dan mendukung data penelitian. “Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri historis”.

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan. Instrumen yang digunakan peneliti adalah observasi nonpartisipan tidak terstruktur. Sifat instrumen yang tidak baku memudahkan peneliti untuk menggali informasi berkaitan dengan penilaian kinerja agen Asuransi Bumiputera Muda

⁴⁵Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 15

1967 Cab. Medan. Observasi digunakan untuk mengamati kinerja agen saat berkerja.

3. Wawancara

Wawancara dalam penelitian terjadi dimana peneliti sedang berbincangbincang dengan narasumber dengan tujuan menggali informasi melalui pertanyaan-pertanyaan dan menggunakan teknik tertentu. “Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Dalam penelitian ini subjek wawancara adalah agen Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cab. Medan.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.1

Tabel Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Komisi	Komisi adalah imbalan atau uang persentase tertentu yang dibayarkan karena jasa yang telah diberikan	a. Kinerja b. Lama kerja c. Senioritas d. Keadilan dan kelayakan e. Evaluasi jabatan
2	Kinerja Agen	Kinerja Agen adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam) seorang agen.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian

G. Teknik Analisa Data

Skala yang dipakai untuk mengetahui komisi dari segi angket yang telah diberikan adalah skala likert yang terdiri dari: Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak setuju, Sangat Tidak Setuju. Kelima penilaian berikut diberi bobot sebagai berikut:

Tabel 3.2

Tabel Pengukuran Skala Likert

No.	Penilaian	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Uji Deskriptif

Tujuannya untuk menguji dan menjelaskan karakteristik sampel yang diobservasi. Hasil uji statistik deskriptif biasanya berupa tabel yang setidaknya berisi nama variabel yang diobservasi, *mean*, deviasi standar (*standard deviation*), maksimum dan minimum, yang kemudian diikuti penjelasan berupa narasi yang menjelaskan interpretasi isi tabel. Uji statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui informasi standar deviasi, rentang teoritis masing-masing pertanyaan dan rentang aktual masing-masing responden.

2. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keabsahan suatu instrument. Instrument

dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.⁴⁶

Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai inter item-total correlation.⁴⁷ Ketentuan validitas instrumen sah apabila hasil r hitung $> r$ tabel.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.⁴⁸ Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Untuk memperoleh indeks reliabilitas soal menggunakan *one shot* yaitu pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau yang mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α), variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$. Dan ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Triton seperti yang dikutip Sujianto jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Alpha Cronbach 0,00 – 0.20 berarti kurang *reliable*
- 2) Nilai Alpha Cronbach 0,21 – 0.40 berarti agak *reliable*

⁴⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.144-145

⁴⁷Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya, 2009), h.95

⁴⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.221

- 3) Nilai Alpa Cronbach 0,41 – 0.60 berarti cukup *reliable*
- 4) Nilai Alpa Cronbach 0,61 – 0.80 berarti *reliable*
- 5) Nilai Alpa Cronbach 0,81 – 1.00 berarti sangat *reliable*

c) Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain uji *chikudrat*, uji *illiefors*, dan uji *kolmogorov-smirnov*. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan adalah dengan uji *kolmogorov-smirnov* Adapun langkah-langkah pengujian normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan standarisasi asymp. sig. (2-tailed) > 0,05

3. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Model regresi yang variabel independen menerangkan variabel dependennya dalam penelitian ini yaitu hubungan strategi pemasaran terhadap volume penjualan. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel y secara proporsional. seperti pada model kuadratik, perubahan x diikuti oleh kuadrat dari variabel x. Hubungan demikian tidak bersifat linier. Persamaan regresi linier berganda, yaitu:⁴⁹

$$Y = A + BX + e$$

⁴⁹Ibid, h.97

Dimana :

Y : Kinerja agen

X : Komisi

a : Konstanta

e : residual/ *error*

4. Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak, maka akan dilakukan pengujian hipotesis statistik untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) setiap koefisien yang telah dihitung, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

a. Uji Determinasi (R^2)

Uji detreminasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan model dari satu penelitian yang dalam hal ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji determinasi digunakan untuk menjelaskan model dari penelitian yang dalam hal ini untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh tunjangan terhadap kinerja yang dapat dinyatakan dalam bentuk persentase.

b. Uji t

Uji t merupakan pengujian terhadap koefisien dari variabel bebas secara parsial. Uji ini dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi dari variabel bebas secara individu dalam mempengaruhi variasi dari variabel terikat.

- 1) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima
- 2) Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka hipotesis alternative (H_a) ditolak

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan



Gambar Perusahaan 4.1

1. Sejarah berdirinya PT Asuransi Bumiputera Muda 1967.

Didirikan atas ide pengurus AJB Bumiputera 1912 sebagai induk perusahaan yang diwakili oleh Drs. H.I.K. Suprakto dan Mohamad S. Hasyim, MA sesuai dengan akte No. 7 tanggal 8 Desember 1967 dari Notaris Raden Soerojo Wongsowidjojo, SH yang berkedudukan di Jakarta dan diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 15 tanggal 20 Pebruari 1970. Memperoleh ijin operasi dari Direktorat Lembaga Keuangan, Direktorat Jenderal Moneter Dalam Negeri, Departemen Keuangan Republik Indonesia No. KEP. 350/ DJM / 111.3/ 7 / 1973 tanggal 24 Juli 1973 dan diperpanjang sesuai Keputusan Menteri Keuangan Tahun 1986. PT. Asuransi Umum Bumiputeramuda 1967, selanjutnya disebut

BUMIDA Bumiputera menuju cita-cita menjadi "To The Big Ten" perusahaan asuransi umum, menguasai pasar retail di Indonesia, dan menjadi

perusahaan yang berkualitas, dipercaya dan menguntungkan bagi semua pihak yang berkepentingan (stakeholder). Rapat Umum Pemegang Saham pada tanggal 30 April 2004 memutuskan untuk menambah dan meningkatkan Modal Statutair menjadi Rp. 100 M.

Pada tanggal 23 Maret 2007, AJB BUMIPUTERA 1912 menambah Modal Setor sebesar Rp. 30 M. Dengan demikian, modal setor Bumida yang sebelumnya hanya Rp. 70 M, saat ini telah genap mencapai Rp. 100 M. Hal ini berarti Bumida telah memenuhi regulasi pemerintah yang tertuang melalui PP No. 63 tahun 1999 yang mewajibkan setiap perusahaan asuransi memiliki modal setor minimal Rp. 100 M. Dengan modal setor yang telah mencapai Rp. 100 M, tentunya makin menambah keyakinan manajemen bahwa cita-cita perseroan menjadi "TO THE BIG TEN" dapat segera terwujud⁵⁰

2. Alamat Lokasi Penelitian

PT Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan terletak di Jl. H.M Yamin, Medan.

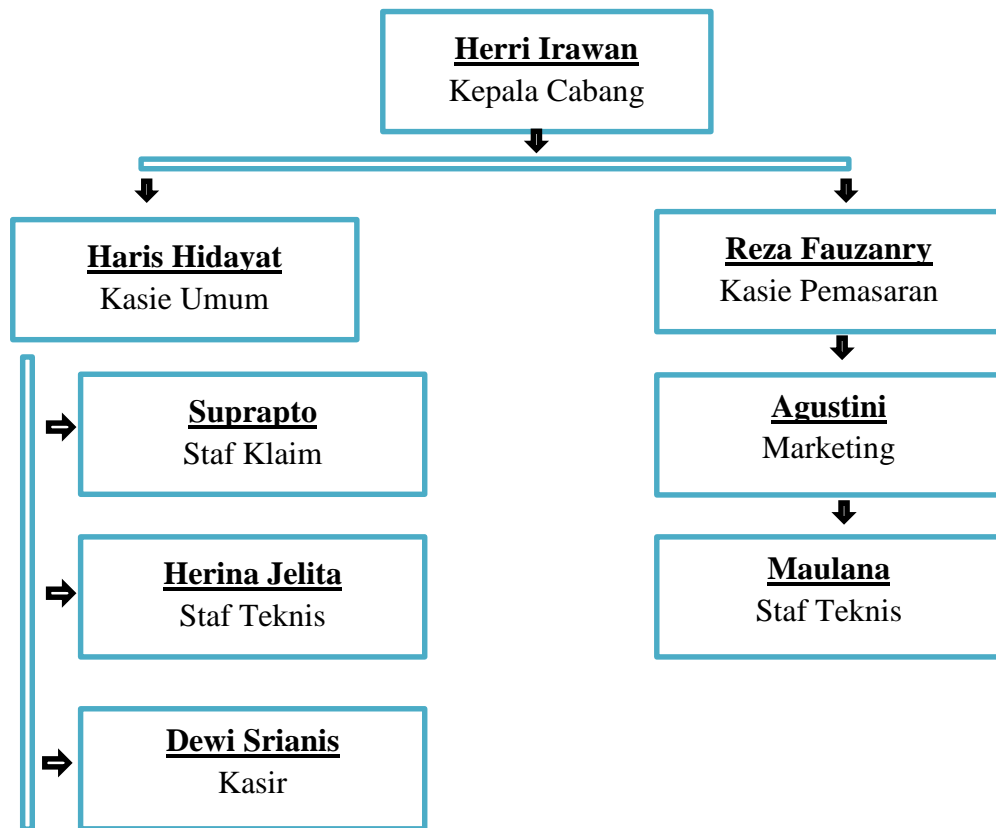
3. Visi dan Misi PT Asuransi Bumiputera Muda 1967

Visi dari PT. Asuransi Umum Bumiputeramuda 1967 adalah berkembang untuk menjadi yang terdepan sebagai pasar utama retail. Misi dari PT. Asuransi Umum Bumiputeramuda 1967 adalah menguasai pasar retail melalui inovasi terus-menerus memberikan layanan optimal didukung SDM yang berkualitas aktif dalam mengembangkan jaringan Bumiputera Group menuju 10 besar perusahaan asuransi umum.⁵¹

⁵⁰ Laporan Tahunan 2006 (Jakarta : Kantor Asuransi Umum Bumiputeramuda 1967), 105

⁵¹ Ibid, h. 109

4. Struktur Organisasi



Gambar Struktur Organisasi 4.2

5. Produk PT Asuransi Bumiputera Muda 1967

Produk asuransi kerugian bumida bumiputera terbagi menjadi dua (2) yakni:

a. Produk Standar Syari'ah

1) Asuransi Kesehatan

Suatu bentuk pertanggungan Asuransi yang memberikan jaminan kepada peserta untuk mengganti setiap biaya pengobatan, seperti biaya perawatan di rumah sakit, biaya pembedahan, obat-obatan, bila tertanggung menderita penyakit/sakit berdasarkan program yang disepakati atau yang dijamin oleh polis perusahaan asuransi.

2) Asuransi Pengangkutan

Memberikan perlindungan kepada peserta (pemilik barang yang diangkut) dari kerusakan/kerugian atas barang-barang yang diangkut (yang sedang dalam pengangkutan) sebagai akibat suatu musibah/kecelakaan.

3) Asuransi Kendaraan

Memberikan perlindungan kepada kendaraan peserta terhadap resiko yang mungkin terjadi seperti tabrakan, benturan, terbalik, tergelincir dari jalan, termasuk juga akibat dari kesalahan material, konstruksi, cacat sendiri atau sebab-sebab lain dari kendaraan tersebut, perbuatan jahat orang lain, kebakaran dan segala bentuk kerugian dari bencana alam.

4) Asuransi Uang

Adalah asuransi yang menanggung risiko hilangnya uang dan / atau surat-surat berharga dari dalam lemari besi, laci, mesin hitung uang yang terkunci atau yang dalam pengiriman dari satu tempat ke lain tempat.

5) Asuransi Kebakaran

Memberikan perlindungan terhadap kerugian dan atau kerusakan sebagai akibat terjadinya kebakaran yang disebabkan percikan api, sambaran petir, ledakan dan kejatuhan pesawat terbang berikut resiko yang ditimbulkannya.

6) Asuransi Kecelakaan Diri

Asuransi Kecelakaan Diri menjamin peserta akibat dari suatu kecelakaan yang menimpa dirinya selama 24 jam dalam periode pertanggungan tertentu, misalnya selama satu tahun atau selama satu perjalanan.

7) Asuransi Tanggung Gugat Dokter

Mengganti kerugian kepada dokter, sebagai akibat dari tindakan medis selama menjalankan profesinya, dan secara hukum bertanggung jawab dari kerugian yang timbul dari cedera badan pada pasien yang

disebabkan oleh tindakan yang terjadi di daerah lingkup jaminan selama masa berlakunya polis.

8) Surety Bond

Perjanjian 3 (tiga) pihak antara Perusahaan Asuransi sebagai penjamin(Surety) dan Pemborong/Kontraktor sebagai terjamin (Principal) untuk menjamin kepentingan pihak Pemilik Proyek (Obligie), apabila Principal gagal/tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan perjanjian (perjanjian pokok) yang dibuat antara Principal dan Obligie.

9) Custom Bond

Perjanjian 3 (tiga) pihak, *surety* sebagai pihak I / Penjamin terikat untuk memenuhi kewajibannya yang timbul dari Pihak ke II/Principal terhadap pihak ke III/ Obligee karena pihak ke II tidak memenuhi kewajibannya.

10) Asuransi Pekerjaan Kontruksi

Asuransi yang menjamin kerugian finansial akibat kerusakan fisik dari pekerjaan sipil yang sedang dipasang atau dikerjakan.

11) Asuransi Erection All Risk

Memberikan jaminan yang bersifat comprehensive terhadap kerugian atau kerusakan yang mungkin timbul selama masa pemasangan dan percobaan mesin, peralatan maupun struktur baja, dan tanggung jawab hukum terhadap pihak ketiga yang timbul akibat pemasangan atau percobaan mesin tersebut.

12) Asuransi Kerusakan Mesin

Pertanggungan yang menjamin terhadap ongkos-ongkos perbaikan atau penggantian atas mesin-mesin yang rusak/menalami kecelakaan (*accident*) yang datang secara tiba-tiba dan tidak terduga (*sudden and unforeceseen*).

b. Produk Paketkoe Standar Syari'ah

1) Asuransi Rumahkoe

Yakni produk asuransi umum yang memberikan perlindungan terhadap kerusakan, kebongkaran, tertabrak bermotor dengan tambahan khusus proteksi yang dirancang khusus PLUS manfaat untuk perlindungan rumah.

2) Asuransi Motorkoe

Yakni produk asuransi umum yang memberikan perlindungan terhadap kerusakan atau kehilangan yang diakibatkan oleh kecurian dan kecelakaan dengan tambahan khusus proteksi bagi Anda pemilik kendaraan roda dua PLUS manfaat serta pembayaran premi terjangkau.

3) Asuransi Mobilkoe

Yakni produk asuransi umum yang memberikan perlindungan terhadap kerusakan atau kehilangan yang diakibatkan oleh kecurian dan kecelakaan dengan tambahan khusus proteksi bagi Anda pemilik kendaraan roda empat PLUS manfaat serta pembayaran premi terjangkau.

4) Asuransi Sehatkoe

Yakni produk asuransi umum yang memberikan perlindungan terhadap kesehatan atau meninggal dunia atau akibat kecelakaan dengan tambahan khusus proteksi PLUS manfaat bagi pembebasan biaya perawatan dan pemilihan rumah sakit/puskesmas khusus untuk nasabah.

5) Asuransi Siswakoe

Yakni produk asuransi umum yang memberikan perlindungan yang memberikan perlindungan peserta yakni pelajar, usia 3-20 tahun PLUS manfaat peserta akibat dari suatu kecelakaan yang menimpa dirinya selama 24 jam dalam periode pertanggung jawaban tertentu, misalnya selama satu tahun atau selama satu perjalanan.

B. Deskripsi Data Penelitian

Berikut ini akan disajikan berbagai macam data yang terkait dengan penelitian. Penyajian data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu penyajian data karakteristik responden serta penyajian data mengenai persepsi responden dalam hal kinerja analis klaim di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan yang tertuang dalam pernyataan lembar kuisioner. Selanjutnya, persepsi responden tersebut akan disajikan dalam bentuk tabel perhitungan.

1. Karakteristik Responden

Dalam pembahasan ini karakteristik responden disajikan dalam bentuk presentase, karakteristik dalam penelitian sangat beragam, berdasarkan data dari 33 responden yang memberikan jawaban atas peneliti dapat diketahui perbedaan karakteristik antara responden yang satu dan lainnya. Perbedaan ini diantaranya meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	17	51%
2.	Perempuan	16	49%
Total		33	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 berdasarkan jenis kelamin, responden yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 17 responden sebanyak 51% dan perempuan yang berjumlah 16 responden sebanyak 49%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan, karena agen yang banyak bekerja adalah laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2

Jenis Tingkat Usia Responden

No	Tingkat Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	21- 30 Tahun	10	30%
2	31-40 Tahun	14	42%
3	41-50 Tahun	8	25%
4	51-60 Tahun	1	3%
Total		33	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Dari Tabel 4.2 diketahui dari segi usia responden paling banyak berusia 31-40 Tahun sebanyak 42%, karena sebagian besar agen yang berusia 31-40 dalam masa produktif untuk bekerja sebagai agen. Agen berusia 21-30 tahun sebanyak 30%, responden berusia 41-50 tahun sebanyak 25%, dan responden berusia 51-60 tahun sebanyak 3%. Ini menunjukkan dari 33 responden di PT Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cab. Medan yang bekerja rata-rata berusia diatas 31 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3

Jenis Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SMA	15	45%
2	S1/S2	18	55%
Total		33	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Dari Tabel 4.3 diketahui dari segi pendidikan responden terbanyak tingkat S1/S2 sebanyak 55%, menunjukkan tingkat pendidikan diatas SMA lebih prima bekerja sebagai agen. Kemudian responden tingkat SMA sebanyak 45%. Ini menunjukkan dari 33 responden di PT Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cab. Medan yang lebih berkerja ditingkat S1/S2.

C. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui informasi standar deviasi, rentang teoritis masing-masing pertanyaan dan rentang aktual masing-masing responden.

Tabel 4.4
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Rentang Teoritis	Rata - Rata Teoritis	Rentang Aktual	Rata - Rata Aktual	Std. Deviation
Komisi	33	5-25	15	18-25	22.03	3.108
Kinerja Agen	33	6-30	21	22-35	31.87	3.247
Valid N (listwise)	33					

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Variabel Komisi diukur dengan menggunakan instrument yang terdiri dari 10 pertanyaan. Seperti terlihat pada Tabel 4.1 dari 33 responden dihasilkan rentang aktual 18 – 25, artinya tingkat komisi yang kurang berada pada kisaran 18 dan tingkat komisi yang lebih tinggi berada pada kisaran 25. Sedangkan rentang yang mungkin terjadi adalah antara 5 (menunjukkan nilai yang paling rendah) sampai 25 (menunjukkan nilai yang paling tinggi). Rata-rata aktual (mean) untuk seluruh responden adalah 22,03 sedangkan rata-rata teoritisnya adalah 15. Karena rata-rata aktual lebih tinggi daripada rata-rata teoritis. Standar deviasi untuk variabel pemeriksaan interim adalah sebesar 3,108. Hal ini berarti bahwa variansi data relatif lebih kecil karena standar deviasi lebih kecil dari mean.

Variabel Kinerja Agen diukur dengan menggunakan instrument yang terdiri dari 12 pertanyaan. Seperti terlihat pada Tabel 4.1 dari 33 responden dihasilkan rentang aktual 22 – 35, artinya tingkat komisi yang kurang berada pada kisaran 22 dan tingkat komisi yang lebih tinggi berada pada kisaran 35. Sedangkan rentang yang mungkin terjadi adalah antara 6 (menunjukkan nilai yang paling rendah) sampai 30 (menunjukkan nilai yang paling tinggi). Rata-rata aktual (mean) untuk seluruh responden adalah 31,87 sedangkan rata-rata teoritisnya adalah 21. Karena rata-rata aktual lebih tinggi daripada rata-rata teoritis. Standar

deviasi untuk variabel kinerja agen adalah sebesar 3,247. Hal ini berarti bahwa variansi data relatif lebih kecil karena standar deviasi lebih kecil dari mean.

D. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes atau pengujian melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner.

Metode yang digunakan dalam pengujian validitas adalah dengan uji signifikansi yang membandingkan rhitung dengan rtabel untuk degree of freedom ($df = n - k - 1$), dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel independen dan 1 adalah konstanta. Apabila untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total

Correlation lebih besar dari dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Dalam penelitian ini, diketahui jumlah n adalah 24 sampel dan k adalah 1 (komisi agen) sehingga besarnya df adalah $24 - 1 - 1 = 22$ dengan alpha 10%, didapat rtabel 0, apabila rhitung lebih besar ($rhitung > rtabel$) dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid, dan sebaliknya apabila ($rhitung < rtabel$) maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Dari hasil pengujian validitas kuesioner yang terdapat dalam angket akan dapat diketahui sejauh mana data yang terkumpul sesuai dengan variabel-variabel penelitian atau tidak sebagaimana dideskripsikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Uji Validasi

Variabel	Item	Corrected	r <i>table</i>	Keterangan
		Item Total		
		Correlation		
Komisi (X)	P1	0,588	0,239	Valid
	P2	0,546	0,239	Valid
	P3	0,534	0,239	Valid
	P4	0,512	0,239	Valid
	P5	0,657	0,239	Valid
	P6	0,559	0,239	Valid
	P7	0,514	0,239	Valid
	P8	0,559	0,239	Valid
	P9	0,592	0,239	Valid
	P10	0,584	0,239	Valid
Kinerja Agen (Y)	P11	0,566	0,239	Valid
	P12	0,549	0,239	Valid
	P13	0,598	0,239	Valid
	P14	0,571	0,239	Valid
	P15	0,529	0,239	Valid
	P16	0,586	0,239	Valid
	P17	0,574	0,239	Valid
	P18	0,588	0,239	Valid
	P19	0,589	0,239	Valid
	P20	0,564	0,239	Valid
	P21	0,577	0,239	Valid
	P22	0,598	0,239	Valid

(Sumber : Data primer yang diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diatas menunjukkan bahwa nilai pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif dibanding r tabel untuk $(df) = 33 - 1 - 1 = 31$ dan alpha 10% dengan uji dua sisi didapat r tabel sebesar 0,239, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari dua variabel independen dan dependen adalah valid.

Tabel 4.6
Uji Reliability

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Keterangan
X	6	0,771	Reliabel
Y	24	0,794	Reliabel

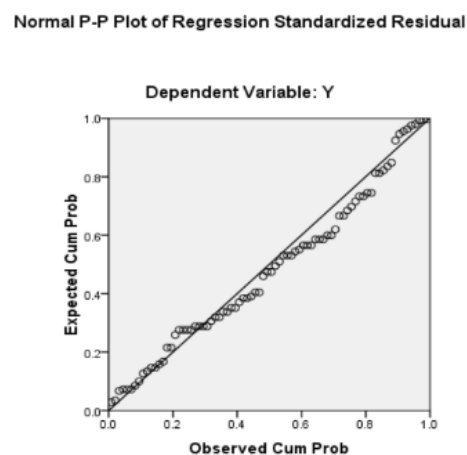
(Sumber : Data primer yang diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data dengan SPSS 16 diperoleh grafik sebagai berikut:



Gambar 4.3 Normal Probablity Plot

Berdasarkan gambar grafik histogram dan normal probability plot di atas telah menunjukan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna, dan dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik di sekitar garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi normal sehingga model regresi dapat dipakai untuk

memprediksi kinerja agen asuransi, berdasarkan masukan variabel independennya (Komisi Agen).

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain uji *chikueadrat*, uji *illiefors*, dan uji *kolmogorov-smirnov*. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan adalah dengan uji *kolmogorov-smirnov*. Adapun langkah-langkah pengujian normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan standarisasi asymp. sig. (2-tailed) $> 0,5$ dijelaskan ditabel yg dibawah

Tabel 4.8
One Sample Kolmogrof

		Unstandarized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,8996
	Std. Deviation	,87688
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,116
	Negative	-,070
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,121 ^c

Dijelas kan bawah tabel dinatas normal dikarnakan symp. sig. (2-tailed) $> 0,5$

F. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui dan memprediksi nilai suatu variabel dependen (Y) berdasarkan nilai satu variabel independen (X). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Komisi Agen sebagai variabel independen (X) dan Kinerja Agen adalah variabel dependen (Y). Adapun persamaan regresi sederhana dapat dinotasikan dalam rumus:

$$Y = a + bx$$

Hasil analisis data dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS 16 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	48.423	5.540		8.740
	Komisi Agen	1.694	.295	.571	5.736

(Sumber : Data primer yang diolah, 2020)

Dari tabel 4.7 diatas diketahui bahwa koefisien untuk variabel independen(X) adalah 1,694 dan konstanta sebesar 48,423 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 48,423 + 1,694 X$$

Dimana :

X = Komisi Agen

Y = Kinerja Agen

a. Nilai konstan (Y) sebesar 48,423, artinya jika variabel independen Komisi Agen konstan pada nol, maka variabel dependen (Y) Kinerja Agen nilainya yaitu sebesar 48,423%.

b. Koefisien regresi X (Komisi Agen) dari perhitungan linier sederhana didapat nilai coefficients (b) = 1,694 ini mengindikasikan bahwa setiap ada peningkatan Komisi Agen (Y) sebesar Rp 1, maka Kinerja Agen(Y) juga akan meningkat sebesar 1,694% dengan anggapan konstan sebesar 48,423.

G. Uji Hipotesis

1. Uji Model R²

Tabel 4.10
Uji Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.571 ^a	.326	.316

(Sumber : Data primer yang diolah, 2020)

Dalam tabel 4.8 hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,326, hal itu mengasumsikan bahwa variasi perubahan variabel Kinerja Agen (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel Komisi Agen (X) sebesar 32,6%. Jadi besarnya pengaruh Komisi Agen terhadap Kinerja Agen sebesar 32,6%, sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

2. Uji t

Tabel 4.11

Uji Porsil

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.423	5.540		8.740	.000
	Komisi Agen	1.696	.295	.571	5.736	.000

(Sumber : Data primer yang diolah, 2020)

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai thitung adalah 5,736 sedangkan nilai ttabel adalah 1,995 yang lebih kecil dibandingkan dengan thitung. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komisi Agen(X) terhadap variabel Kinerja Agen(Y), dengan demikian hipotesa yang diajukan tidak dapat ditolak. Sedangkan konstanta sebesar 48,423 artinya jika Komisi Agen (X) nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Agen (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 48,423%. Sedangkan koefisien regresi variabel Kinerja Agen (X) sebesar 1,694 mengasumsikan bahwa tiap ada kenaikan Rp 1, terhadap variabel Komisi Agen (X) maka Kinerja Agen (Y) juga akan meningkat sebesar 1,694 dengan anggapan konstan sebesar

48,423 serta dianggap signifikan karena angka sig. menunjukkan angka 0,000 yang berada jauh dibawah 0,05 atau 5%.

H. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisa data diatas, terdapat pengaruh variabel independen (komisi agen). Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis yaitu komisi agen berpengaruh positif terhadap kinerja agen. Parameter estimasi antara variabel independen komisi agen dengan variabel dependen kinerja agen yang dibentuk menghasilkan sebuah hubungan yang positif, pada pengujian t hitung yang dihasilkan dalam uji regresi sederhana dengan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, sehingga dapat asumsikan bahwa hipotesis ini diterima pada tingkat signifikansi 10%. Nilai konstan (Y) sebesar 48,423, artinya jika variabel independen Komisi Agen konstan pada nol, maka variabel dependen (Y) konstan pada taraf 48,423%. Koefisien regresi X (Komisi gen) dari perhitungan linier sederhana didapat nilai coefficients (b) = 1,694 ini mengindikasikan bahwa setiap ada peningkatan Rp 1 tentang indikator Komisi Agen (X) maka Kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 1,694% dengan anggapan konstan sebesar 48,423.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Philip Kotler tentang wiraniaga atau wakil penjualan. Kotler menyebutkan bahwa wiraniaga atau dalam penelitian ini adalah agen asuransi, membutuhkan dorongan dan insentif khusus agar bekerja sebaik-baiknya.⁵²

Dorongan bisa diartikan agen diberikan motivasi agar terus berusaha bekerja secara maksimal. Sementara insentif khusus bisa diartikan pemberian balas jasa atau kompensasi atas apa yang telah ia kerjakan. Dalam perusahaan asuransi pemberian kompensasi ini berupa komisi

Karena besaran komisi yang diberikan sangat tergantung dengan kinerja agen itu sendiri, maka ia harus dapat menjual banyak produk. Jadi, jika ia semakin baik kinerja agen, semakin banyak pula komisi yang akan ia terima.

⁵² Philip Kotler dan A.B Susanto, *Manajemen Pemasaran Di Indonesia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm. 893

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah variabel komisi agen berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja agen PT Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. Hal ini terbukti dari hasil uji t hitung sebesar 5,736 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_1 . Jadi dapat dikatakan bahwa komisi agen berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen PT Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

Dalam penelitian ini variabel komisi agen memberikan sumbangan efektif 32,6% terhadap kinerja agen. Jadi besarnya pengaruh komisi agen terhadap kinerja agen sebesar 32,6%, sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran

1. PT Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan

Dari penelitian ini dapat disarankan kepada pihak Asuransi Bumiputera Muuda untuk terus mempertahankan sistem pemberian komisi yang telah berjalan. Karena dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan sistem komisi yang berlaku saat ini mampu mendorong dan meningkatkan tingkat kinerja agen. Hal yang tak kalah penting adalah terus memberikan motivasi kepada para agen. Karena agen asuransi sangat riskan dengan stress dan kehilangan motivasi ketika ia tidak kunjung dapat menjual produk. Jika agen bekerja dengan motivasi tinggi, tentunya ia tidak akan mudah stress dan putus asa sehingga diharapkan mampu lebih banyak dalam menjual produknya. Hal ini selain akan menguntungkan agen itu sendiri, juga akan menguntungkan pihak perusahaan, karena jika kinerja para agen meningkat, dalam arti mereka mampu menjual banyak produk, maka pendapatan perusahaan juga akan meningkat. Perlu diingat pula bahwa untuk saat ini industri perasuransian di

Indonesia masih sangat mengandalkan sistem keagenan sebagai saluran pemasaran utama.

Jadi, memiliki agen dengan kinerja tinggi merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan asuransi agar perusahaan tetap berjalan. Dan salah satu cara agar kinerja agen semakin meningkat adalah dengan diberikannya komisi yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi ekonomi sekarang.

2. Bagi Akademisi

Para akademisi hendaknya mendalami kajian tentang kinerja, terutama kinerja agen asuransi. Karena profesi agen asuransi, seperti telah disinggung di atas, sangat riskan dengan stress dan keputusasaan. Komisi hanyalah salah satu dari sekian banyak cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal tersebut dan untuk meningkatkan kinerja agen.

3. Peneliti selanjutnya

Bagi penelitian yang akan datang sebaiknya mengadakan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja agen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali AM. Hasan, *Asuransi Dalam Perspektif Hukum Islam :Suatu Tinjauan Analisis Historis, Teoritis dan Praktis*, Jakarta : Prenada Media, 2004.
- Anoraga Pandji, *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008.
- Djazuli A, dkk., *Lembaga Perekonomian Umat*, Cet. II Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2002.
- Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Manulang M, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Ghalia Indonesia, Medan, 1973.
- Hasibun Malayu , *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta : BumiAksara. 2008.
- Hasibun Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia ;Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta : Haji Masagung, 1994.
- Hermawan Kertadjaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing*, Bandung: Mizan Pustaka. 2006.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Zikrul Hakim, Jakarta,2006.
- Philip Kotler dan A.B Susanto, *Manajemen Pemasaran Di Indonesia*, Jakarta: Salemba Empat,2001.
- Ridwan Ahmad Hassan, *Perusahaan & Bank Islam: Instrumen Lembaga Keuangan Syari'ah*,Bandung : Pustaka Bani Quraisy. 2004.
- Siagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2008.
- Soemitra Andri, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group. 2009.
- Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2006.

Sujianto Agus Eko, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2009.

Sula Muhammad Syakir, *Asuransi Syariah, Life And General : Konsep Dan Sistem Operasional*, Jakarta : Gema Insani, 2004.

Sumanto Agus Edi et. all, *Solusi Berasuransi : Lebih baik dengan Syariah*, Bandung : Karya Kita, 2009

Usmara A, (ed), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Amara Books, 2008.

Widodo Sugeng, *Mindset Sukses Agen Asuransi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. 2011.

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2012

<http://pekanbaru.tribunnews.com//2013/06/25/proteksi-diri-melalui-asuransi>
Selasa, 25 Juni 2013 15:20 WIB - di akses tanggal 25-06-2013 21:30

mobile.kontan.co.id//news/aset-asuransi-syariah-tumbuh-726
Jum'at, 07 Desember 2012 | 09:19 WIB - di akses tanggal 24-12-2012 10:22

<http://female.kompas.com/read/2010/01/26/09274246/dream.job.agen.asuransi>:
Selasa, 26 Januari 2010 | 09:27 WIB di akses Selasa 2 Okt 2012 | 10:22



PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967

Cabang Medan

Gedung AJB Bumiputera 1912 Lantai 2
Jl Prof. HM Yamin, SH No. 216 Medan
Telp.: (061)4521423; Fax.: (061)4521912
E-mail : medan@bumida.co.id
Website : www.bumida.co.id

Nomor : 07-E/BMD-MDN/IX/2019
Hal : Konfirmasi Izin Riset Sdr. M. Rizky Ananda Ritonga
Tanggal : 03 Maret 2020

Kepada Yth :

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Medan**

Menindaklanjuti Surat Bapak nomor B-2316/EB.IV/PP.00.9/01/2020 13 Januari 2020 perihal
Izin Riset mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan keterangan sebagai
berikut :

Nama : M. Rizky Ananda Ritonga
NIM : 55154032
Tempat/Tanggal Lahir : Sipare-Pare Tengah, 10 September 1997
Sem/Jurusan : IX/Asuransi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

maka dengan ini kami pada dasarnya tidak berkeberatan melakukan riset di perusahaan kami.

Untuk data yang diperlukan akan kami usahakan selama data yang diminta tidak untuk dipublikasikan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967
Kantor Cabang Medan

Haris Hidayat
Kasi Umum

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Responden
Di Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda di bawah ini :

Nama : M.Rizky Ananda Ritonga
NIM : 55154032
Jurusan : Asuransi Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN-SU)
Medan
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMISI TERHADAP KINERJA
AGEN ASURANSI DI PT ASURANSI BUMIPUTERA
MUDA 1967 CABANG MEDAN**

Responden yang terhormat,

Saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan pada lembar kuesioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan adalah sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Atas waktu dan kesediaan anda dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

M. Rizky Ananda Ritonga
NIM. 55154032

Lampiran Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KOMISI
TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI DI PT ASURANSI
BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG HM.YAMIN MEDAN**

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : Muhammad Ridwan
2. Usia : 25 tahun
3. Jenis Kelamin : laki-laki
4. Pendidikan Terakhir : S1

PENGISIAN KUESIONER (ANGKET)

1. Bapak/Ibu dimohon membaca dengan cermat setiap item dan seluruh alternatif jawabannya.
2. Bapak/Ibu dimohon membubuhkan tanda cek list (√) pada kolom alternatif jawaban yang paling sesuai menurut pemahaman, pengamatan dan pengalaman sendiri.
3. Angket ini seluruhnya terdiri dari 22 butir yang terbagi atas variabel komisi (X) sebanyak 10 butir dan kinerja (Y) sebanyak 12 butir dengan alternatif jawaban lima options yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (ST) dan Sangat Tidak Setuju (STS).
4. Isilah seluruh butir dalam angket ini dengan sebenarnya sesuai dengan pengamatan dan pengalaman Bapak/Ibu masing-masing.

ANGKET VARIABEL X
(KOMISI)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan bapak/ibu				✓	
2	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga			✓		
3	Dengan gaji yang diperoleh saat ini, bapak/ibu dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik				✓	
4	Komisi diberikan kepada bapak/ibu yang berprestasi					✓
5	Komisi memberikan semangat yang lebih dalam bekerja				✓	
6	Lembaga menyediakan sarana transportasi untuk bapak/ibu	✓				
7	Lembaga menyediakan tempat parkir khusus untuk kendaraan bapak/ibu				✓	
8	Fasilitas yang di sediakan lembaga dapat menunjang pekerjaan bapak/ibu				✓	
9	Bapak/ibu mendapat dana pensiun dari lembaga		✓			
10	Lembaga memberikan asuransi kesehatan kepada bapak/ibu		✓			

VARIABEL Y
(KINERJA)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
11	Bapak/ibu mampu menciptakan iklim yang kondusif dalam lingkungan madrasah maupun dalam KBM				✓	
12	Bapak/ ibu berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja				✓	
13	Atasan selalu memberikan motivasi dan arahan apabila dalam pekerjaan bapak/ibu mengalami kesulitan					✓
14	Atasan Bapak/Ibu memberi reward terhadap kinerja Bapak/Ibu.				✓	
15	Pembagian tugas yang adil memberi bapak/ibu motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal				✓	
16	Meliliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang bapak/ibu lakukan sekarang				✓	
17	Bapak/ibu terampil dalam memodifikasi bahan ajar serta cakap dalam bidang administrasi				✓	
18	Bapak/ibu selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan, rekan kerja, maupun peserta didik					✓

19	Bapak/ibu taat kepada peraturan yang ditetapkan oleh lembaga				✓
20	Bapak/ibu selalu menegur apabila terdapat rekan kerja beretika tidak sesuai di kantor				✓
21	Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan lembaga			✓	
22	Kualitas kerja bapak/ibu lebih baik dari pegawai lain			✓	

CURRICULUM VITAE

Nama : M. RIZKY ANANDA RITONGA
 NIM : 55154032
 Tempat/Tanggal Lahir : Sipare-Pare Tengah, 10 September 1997
 Umur : 23 Tahun
 IPK : 3,33
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Alamat : Jl. Sipare-Pare Tengah, Kec. Marbau, Kab. Labuhanbatu Utara
 No HP : 085261710980
 Alamat Email : rizkyritonga97@yahoo.co.id

Latar Belakang Pendidikan

- SD/MI : SDN 115478 SIPARE-PARE HILIR
- SMP/MTS : MTs SWASTA SUMBER MULYO
- SMA/MA : MA AL-WASHLIYAH MARBAU

Nama Orang Tua

- Ayah : KHAIRUDDIN RITONGA, SPd
- Ibu : JURAIDAH

Nama Dosen Pembimbing

- Pembimbing I : Dr. MUHAMMAD YAFIZ, MA
- Pembimbing II : MUHAMMAD SYAHBUDI, MA

Riwayat Organisasi

- Kabid Olahraga OSIS MA Al-Washliyah Marbau (2014-2015)
- Kabid Infokom Ikatan Mahasiswa Kecamatan Marbau Kab.Labuhanbatu Utara (2016-2018)
- Sekretaris Umum Ikatan Mahasiswa Kecamatan Marbau Kab.Labuhanbatu Utara (2018-2019)
- Sekretaris SAPMA Pemuda Pancasila Subkom FEBI UIN-SU (2018-2019)
- Wakil Sekretaris II SAPMA Pemuda Pancasila UIN-SU (2018-2019)
- Kabid Badminton UKOMI UIN-SU (2018-2019)
- Wakil Ketua I SAPMA Pemuda Pancasila UIN-SU (2019-2020)
- Bendahara Umum Persatuan Mahasiswa dan Pemuda Kab. Labuhanbatu Utara (2019-2021)